

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA CITRASURYA INDOPRIMA

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: catherinepurnama@gmail.com; sesilya.kempa@petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Surabaya. Jumlah responden adalah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang dibagikan kepada karyawan berupa pengukuran kompensasi dan disiplin kerja dan kuisioner dibagikan kepada kepala divisi berupa pengukuran kinerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci— Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) perusahaan dituntut untuk melakukan persaingan usaha yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab sumber daya manusia memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi salah satu yang akan menghadapi persaingan dalam MEA. Salah satu faktor penyebabnya sumber daya manusia dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja.

CV Cahaya Citrasurya Indoprima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *converting* dan *abrasive*, khususnya pada produksi amplas atau kertas pasir. Menurut pemimpin perusahaan, beberapa bulan terakhir kinerja dari karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan ini seperti terjadi ketidaktepatan waktu dalam menghasilkan produk pesanan dari pelanggan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan menurut karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima sering membayar kompensasi finansial langsung berupa upah atau gaji atau tunjangan tidak sesuai dengan waktu yang

dijanjikan sehingga membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja menurun.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Rinai, 2011, p.98). Kinerja dari karyawan yang semakin baik maka akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya sedangkan semakin menurunnya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (dalam Thaief, 2015). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan dimensi (Dessler, 2009). Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas
Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan
Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Keandalan
Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.
5. Kehadiran
Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian
Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa

adanya pengawasan.

Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak luput dari peran para pemimpin perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan serta pemenuhan kesejahteraan dari tenaga kerja di perusahaan. Arahan atau peraturan yang diberikan oleh pemimpin hendaknya lebih kearah pemahaman tanggung jawab dari tenaga kerja seperti membangun kedisiplinan kerja. Pemenuhan kesejahteraan pekerja seharusnya menjadi perhatian bagi pemimpin perusahaan sebab tenaga kerja tertarik untuk bekerja untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kesejahteraan yang dimaksud adalah kompensasi yang diberikan perusahaan untuk pegawai.

Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan.

Menurut Rivai, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (dalam Thaief, 2015). Peran manajer dalam perusahaan khususnya dalam mengkomunikasikan yang berkaitan dengan disiplin kerja bagi para karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Rivai (2006), Ada 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja karyawan. Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin, yaitu

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam

tindakan yang tidak pantas.

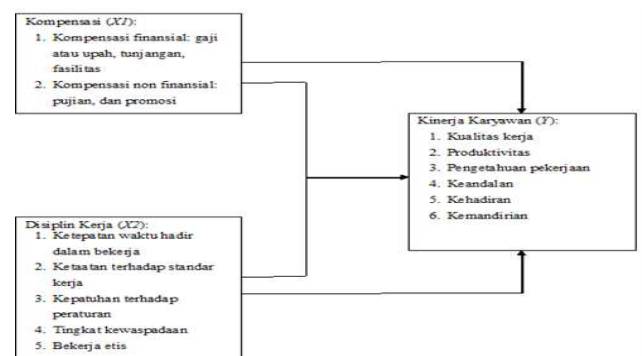
Selain arahan mengenai tanggung jawab, perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama dalam hal pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi (dalam Kadarisman, 2012, p.14). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keharmonisan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja.

Menurut Nitisemito, kompensasi selain terdiri dari upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap (dalam Kadarisman 2012, p.37). Dalam hal ini, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* berupa finansial maupun non finansial.

Selain kesesuaian dalam memberikan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi. Menurut Kadarisman (2012), Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan. Saat kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada waktu yang sudah dijanjikan tidak dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan merasa kecewa. Kekecewaan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan beberapa aksi yang dilakukan oleh karyawan mulai dari mogok kerja, demo sampai keluar dari tempat bekerja. Beberapa aksi yang dilakukan akibat kekecewaan terhadap perusahaan akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan mengganggu produktivitas perusahaan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011, p.269), kompensasi memiliki dua bentuk, yaitu

1. Kompensasi finansial
Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan dan fasilitas.
2. Kompensasi non finansial.
Kompensasi non finansial terdiri dari pujian dan promosi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Veithzal Rivai (2006); Darsono dan Siswandoko (2011); Dessler (2009)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena menguji hipotesis yang ditetapkan dan mengetahui pengaruh dari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Objek dari penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV Cahaya Citrasurya Indoprima.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada departemen produksi dan departemen logistik di CV Cahaya Citrasurya Indoprima. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 42 orang responden. Sampel yang digunakan merupakan karyawan yang berada pada bagian departemen produksi dan departemen logistik. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010, p.122), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya. Angket disebarkan keseluruh karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima dan kepala divisi. Variabel yang terdapat dalam angket karyawan terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja. Variabel dalam angket kepala divisi berisi kinerja karyawan. Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skor pengukuran dengan skala likert dalam penelitian ini, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Cukup Setuju (CS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini seperti profil perusahaan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, job description, dan jumlah karyawan.

Teknik pengolahan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer SPSS (Umar, 2008; p.52).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008; p.54).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan empat pengujian, yaitu Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau mendekati

normal, Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam analisis ini terdapat dua pengukuran yang digunakan, yaitu Mean dan Skala Interval. Mean digunakan untuk mengetahui frekuensi rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala interval adalah suatu skala pemberian angka pada objek yang mempunyai sifat ukuran ordinal, dan mempunyai jarak atau interval yang sama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari Uji t yang berguna menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual, Uji F berguna untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, Uji koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Kompensasi (X_1)

Definisi Operasional
Ketepatan waktu pembayaran gaji atau upah yang diterima karyawan.
Kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan.
Penerimaan jumlah tunjangan karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah.
Ketepatan waktu penerimaan tunjangan oleh karyawan.
Karyawan memperoleh fasilitas secara adil.
Karyawan memiliki rasa nyaman terhadap fasilitas yang diberikan.
Fasilitas mendukung pekerjaan karyawan.
Pujian berupa kata-kata terhadap karyawan yang memiliki prestasi baik
Promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi terkait dengan kenaikan jabatan

Tabel 2. Definisi Operasional Disiplin Kerja (X_2)

Definisi Operasional
Waktu masuk karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.
Tepat waktu saat kembali dari selesai istirahat.
Waktu pulang karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.
Melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik serta tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan.
Kehadiran karyawan setiap hari ditempat kerja.
Adanya keterangan yang jelas saat tidak masuk.
Kerapian berpakaian dan menggunakan atribut keselamatan kerja sesuai dengan tempatnya.
Ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan serta perilaku hati-

hati saat menggunakan segala peralatan atau perlengkapan kantor.
Pemakaian pakaian yang rapi saat bekerja.
Berbicara dengan kata-kata yang sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja dan berperilaku sopan terhadap setiap orang dalam kantor atau pabrik.

Tabel 3. Definisi Operasional Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional
Kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi.
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penyelesaian kuantitas produk yang dihasilkan dalam pekerjaan.
Pengetahuan terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan.
Keandalan dalam penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.
Ketepatan waktu masuk kerja.
Kesesuaian waktu pulang kerja dengan peraturan perusahaan.
Kemampuan bekerja individu tanpa bantuan orang lain.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang telah diperoleh menggunakan skala yang dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 akan digunakan untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Tanggapan responden terhadap setiap variabel diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}}{\sum n}$$

$$\text{Skala Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Interval kelas 0,8, maka 1,00 – 1,80 tergolong dalam kategori sangat rendah, 1,81 – 2,60 tergolong dalam kategori rendah, 2,61 – 3,40 tergolong dalam kategori sedang, 3,41 – 4,20 tergolong dalam kategori tinggi, dan 4,21 – 5,00 tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Rata-rata dari variabel kompensasi sebesar 3,37 dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan hampir sebagian besar karyawan beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik tetapi masih perlu adanya peningkatan dalam pemberian kompensasi bagi karyawan agar karyawan dapat lebih bersemangat dan kinerja dapat terus meningkat. Selain itu, terdapat pula pernyataan yang memiliki rata-rata tanggapan paling tinggi, yaitu “Tunjangan Hari Raya yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah”, sebesar 3,55 maka dapat diartikan bahwa pemberian Tunjangan Hari Raya dinilai paling baik oleh karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima karena sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata tanggapan paling rendah, yaitu “Saya memperoleh pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, sebesar 3,14 berarti bahwa karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima merasa hasil kerja yang dilakukan selama ini belum diapresiasi dalam bentuk pujian dari atasan. Belum adanya apresiasi dalam bentuk pujian diakibatkan oleh kinerja yang buruk sehingga membuat atasan tidak memberikan pujian sampai kinerja karyawan menjadi bagus atau paling

bagus dari sebelumnya.

Rata-rata dari variabel disiplin kerja sebesar 3,49 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan hampir sebagian besar karyawan setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari variabel tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X₂). Selain itu, terdapat pernyataan yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi, yaitu “Saya menggunakan peralatan atau perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati”, sebesar 3,93 berarti bahwa sebagian besar karyawan menggunakan peralatan atau perlengkapan yang dimiliki perusahaan dengan hati-hati. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata tanggapan terendah, yaitu “Saya memberikan keterangan yang jelas saat tidak masuk”, sebesar 3,14 berarti bahwa beberapa karyawan belum memberikan alasan yang cukup jelas saat tidak masuk kerja. Alasan karyawan yang kurang jelas seperti hanya memberikan alasan sakit tapi tidak ada keterangan lain yang menjelaskan sakitnya. Ketidajelasan karyawan dalam memberikan alasan dapat disebabkan oleh kurang perhatiannya atau kurang ketatnya pengawasan dari perusahaan mengenai karyawan yang tidak masuk kerja.

Rata-rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 2,95 dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin cukup setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari variabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, terdapat pernyataan yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi, yaitu “Karyawan selalu masuk kerja dengan tepat waktu”, sebesar 3,24 berarti beberapa karyawan masuk kerja dengan tepat waktu. Sedangkan rata-rata tanggapan yang rendah, yaitu “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung oleh bantuan orang lain”, sebesar 2,76. Walaupun rata-rata rendah tetapi hal ini memiliki arti bahwa beberapa karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima mampu untuk bekerja sendiri dan tidak memiliki ketergantungan terhadap yang lain.

Uji Validitas

Skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya diukur. Jika skala pengukuran tidak valid maka pernyataan pada masing-masing variabel tidak dapat digunakan. Apabila *corrected item-total correlation* > r tabel maka butir pernyataan yang ada dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected item-total correlation</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,515 - 0,860	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	0,442 - 0,842	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,666 - 0,918	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X₁) dengan *Corrected item-total correlation* antara 0,515-0,860 > 0,297 sehingga keseluruhan pernyataan pada kompensasi (X₁) dinyatakan valid. Variabel disiplin kerja (X₂) dengan *Corrected item-total correlation* antara 0,442– 0,842 > 0,297 sehingga keseluruhan pernyataan pada disiplin kerja (X₂) dinyatakan

valid. Pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki *Corrected item-total correlation* antara 0,666 – 0,918 > 0,297 sehingga keseluruhan pernyataan pada kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,7.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,927	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5. variabel kompensasi (X₁) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,927 > 0,7 berarti pernyataan yang digunakan reliabel, variabel disiplin kerja (X₂) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,915 > 0,7 berarti pernyataan yang digunakan reliabel, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,945 > 0,7 berarti pernyataan yang digunakan reliabel. Setiap variabel dinyatakan reliabel, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

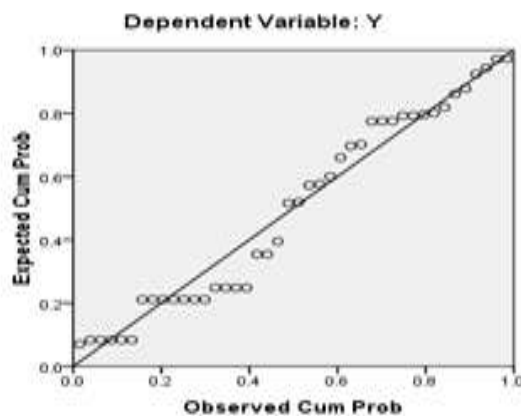
Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah variabel atau data yang ada berdistribusi normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dapat dilihat, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45° atau *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05).

Tabel 6. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1,049	Normal
Asymp. Signifikansi	0,221	Normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan Tabel 6. Dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Signifikansi* sebesar 0,221 > 0,05 berarti data berdistribusi

normal. Sedangkan pada hasil grafik P-Plot diketahui bahwa plot berada pada garis 45° berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka dinyatakan non multikolineritas.

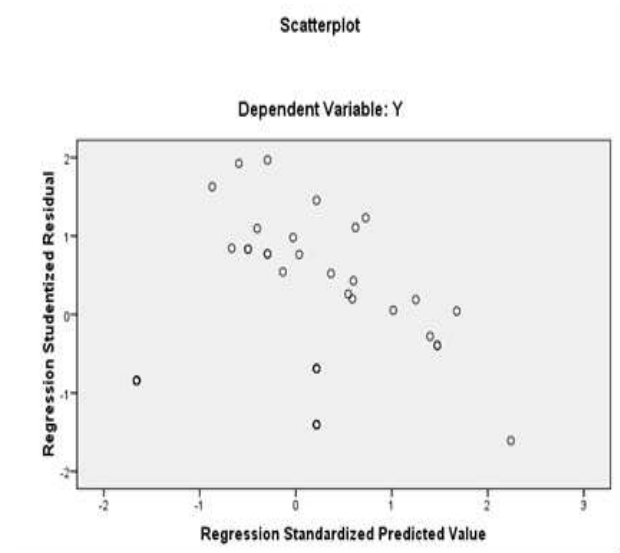
Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X ₁)	0,409	2,448	Non Multikolineritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,409	2,448	Non Multikolineritas

Berdasarkan Tabel 7. terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolineritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
Konstanta	-2,169	-	-

Kompensasi (X ₁)	0,782	3,717	0,001
Disiplin kerja (X ₂)	0,710	2,519	0,016

Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 8. adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,169 + 0,782X_1 + 0,710X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel independen (kinerja karyawan)

A = Bilangan konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X₁ = variabel independen (kompensasi)

X₂ = variabel independen (disiplin kerja)

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -2,169 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar -2,169.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,782. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₁) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila kompensasi (X₁) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,782 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,710. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila disiplin kerja (X₂) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,710 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji F

Pada Uji F Seluruh variabel independen dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika sig. < 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
42,298	0,000	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05 dengan F_{hitung} sebesar 42,298. Berdasarkan tingkat signifikansinya berarti variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji t

Berdasarkan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,016 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,827	0,684

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,827. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,684 atau 68,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dijelaskan faktor-faktor lain (variabel yang tidak disertakan dalam model penelitian ini).

Pembahasan

1. Berdasarkan penelitian telah didapatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Hal ini dibuktikan dengan uji t berganda antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 3,717 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1,685. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian telah didapatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, hal ini dibuktikan dengan uji t antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 2,519 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1,685. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian telah didapatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, hal ini dibuktikan dengan uji F antara variabel kompensasi dan disiplin

kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 42,298 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 2,845. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Thaief (2015) yang meneliti tentang pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara partial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima secara serentak.

Hasil penelitian memberikan implikasi untuk Perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian program mengenai *reward* pada karyawan seperti mengadakan program “Karyawan terbaik” yang dilaksanakan setiap bulan Program ini akan membantu perusahaan untuk dapat melihat karyawan mana saja yang memiliki kinerja terbaik dan dapat diberikan *reward* berupa kenaikan jabatan atau bonus.

Selain kompensasi, perusahaan harus tetap memperhatikan mengenai disiplin serta menambahkan beberapa aturan baru berupa sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan pemberian keterangan yang jelas saat tidak masuk. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel independen lain seperti motivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono & Siswandoko T. (2011). Manajemen sumber daya manusia abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. (2009). Manajemen sumber daya manusia (10th ed.). (Paramita Rahayu, Trans). Jakarta: Index.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Idrus, M.S. (2015, June). Effect of training, compensation, and work discipline against employee job performance. Review of European Studies, 7(11), 23-33.
- Umar, H. (2008). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.